

Kinerja Karyawan Muslim pada Supermarket (X) di Bekasi Utara: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

Milda Handayani^{1*}, Riana Retnowati Krisnanto², Sarfilianty Anggriani³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

*Email korespondensi: milda.handayani@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan muslim pada supermarket (X). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana objek yang digunakan adalah karyawan muslim pada supermarket (X). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 51 responden. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan structural equation model (SEM) – SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan muslim pada supermarket (X), gaya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan muslim pada supermarket (X), dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan muslim pada supermarket (X). Penelitian ini memiliki keterbatasan objek penelitian yang hanya dilakukan pada karyawan muslim pada supermarket (X). Hal ini digunakan sebagai saran untuk peneliti selanjutnya. Kebaruan dalam penelitian ini menggabungkan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan muslim pada supermarket (X).

Keywords: kualitas produk, merek, promosi, keputusan pembelian

Saran sitasi: Handayani, M., Krisnanto, R. R., & Anggriani, S. (2023). Kinerja Karyawan Muslim pada Supermarket (X) di Bekasi Utara: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1177-1182. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8379>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8379>

1. PENDAHULUAN

Saat ini perusahaan dituntut harus berkembang mengikuti era globalisasi. Penerapan manajemen yang mengikuti era perkembangan akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. Penerapan manajemen yang baik dan tertata yang menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan nya akan berdampak besar terhadap keberlangsungan hidup perusahaan, diantaranya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal itu akan mempengaruhi target perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu mempertimbangkan SDM karena SDM merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Berjalan tidak nya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM nya. Menurut (Untari & Satria, 2021) MSDM merupakan salah satu cara penggunaan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan, sekaligus membantu para pekerja mewujudkan tujuan

pribadinya. Maka dari itu perusahaan sangat mementingkan para karyawannya untuk terus menunjang usahanya.

Supermarket (X) merupakan perusahaan dibidang retail, berdiri pada tanggal 25 juni 1986 dan lokasi pertama berdirinya supermarket (X) yaitu berlokasi di Jatiwaringin Jakarta Timur. Supermarket (X) digunakan sebagai objek penelitian ini karena Supermarket (X) ini Supermarket yang mudah diakses di daerah Harapan Baru, Bekasi Utara serta tempat yang strategis dekat dengan jalan raya. Supermarket (X) ini menjual berbagai kebutuhan rumah sehingga ramai pengunjung yang berdatangan. Sumber Daya Manusia pun sangat dibutuhkan pada perusahaan retail ini untuk menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Adapun kebijakan yang diberlakukan saat PPKM bagi Supermarket yang menjual kebutuhan sehari-hari

seperti Supermarket (X) ini dengan membatasi pengunjung yang datang dengan maksimal 50% pengunjung, jam operasional yang tutup pada jam 8 malam, *social distancing*, dan tetap menggunakan masker jika keluar rumah. Kebijakan tersebut akan mempengaruhi perubahan yang ada pada perusahaan dan juga berpengaruh pada kinerja karyawannya.

Salah satu komponen yang berpengaruh adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan sendiri memiliki pengaruh besar terhadap suatu perusahaan. Sehingga bagaimana cara pemimpin memimpin suatu perusahaannya akan menjadi tolak ukur bagaimana suatu perusahaan berjalan. Kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk dapat memotivasi serta mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, Disiplin kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang mengikuti kebijakan perusahaan berupa aturan atau tata tertib perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja ini menilai kinerja karyawannya baik atau tidaknya dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja merupakan gambaran dari perusahaan. Lingkungan kerja adalah situasi dan suasana dalam bekerja yang menunjang kelancaran dalam proses kerja karyawannya. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawannya nyaman sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila lingkungan kerja kurang diperhatikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan menjadi kurang optimal sehingga tujuan perusahaan sulit tercapai.

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh seseorang yang telah melaksanakan tugas kerja yang telah dibebankan kepadanya. Covid-19 pun berpengaruh kepada kinerja karyawan selama PPKM ini. Adapun fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan di Supermarket (X) Bekasi Utara ini selama PPKM yaitu, saat PPKM banyak karyawan yang mengobrol karena sepi pelanggan serta seringnya karyawan datang terlambat dikarenakan jam operasional dibuka lebih siang sehingga kinerja karyawan menjadi kurang efektif yang menjadikan kualitas dan kuantitas pekerjaan menurun. Saat PPKM jam operasional kerja dikurangi sehingga banyak pekerjaan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya dan menjadikan waktu kerja yang kurang juga berpengaruh pada turunnya kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sistem mengarahkan aktivitas yang berhubungan dengan tanggung jawab tugas dari anggota kelompoknya (Supomo, 2019). Menurut (Untari & Satria, 2021) Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memotivasi suatu organisasi secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran para karyawannya untuk mematuhi peraturan dari perusahaan serta norma-norma sosial yang ditetapkan (Rialmi, 2020). Menurut (Isvandiari & Idris, 2018) Disiplin kerja adalah suatu aktivitas dalam manajemen perusahaan yang menuntun karyawan untuk melaksanakan standar organisasi secara teratur. Disiplin merupakan kondisi ideal dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan aturan dalam mendukung tujuan organisasi agar tercapai (Effendy & Fitria, 2020).

Lingkungan Kerja

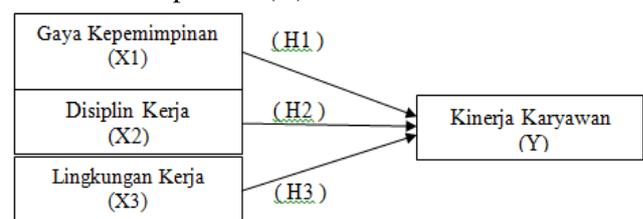
Menurut (Priyono et al., 2018) lingkungan kerja adalah segala hal yang ada dilingkungan karyawan baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun Menurut (Supomo, 2019) Lingkungan Kerja adalah faktor eksternal atau segala kondisi mempengaruhi ke arah harapan atau ancaman pada lingkungan perusahaan, dan secara relevan mempengaruhi pada proses keputusan strategi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Sudaryo et al., 2018) Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan beban tugas kerja yang diberikan kepadanya dan seberapa dedikasi mereka dalam perusahaan. Sedangkan menurut (Priyono et al., 2018) kinerja merupakan sebuah gambaran tentang hasil dari pelaksanaan program kegiatan untuk mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan yang sudah direncanakan secara strategis

Kerangka Pemikiran

Variabel Independen (X)



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dibuat dan kerangka teoritis merupakan model rancangan yang menjelaskan bagaimana hubungan suatu teori yang telah diketahui dalam suatu masalah (Untari, 2018). Maka dapat ditarik gambaran atau kerangka pemikiran yang merupakan variabel independent dalam penelitian ini yakni Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sedangkan untuk variabel dependen ialah Kinerja Karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang ditetapkan untuk penelitian yang belum tentu kebenarannya, sehingga harus dibuktikannya melalui langkah-langkah ilmiah penelitian.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Supermarket (X)

Gaya kepemimpinan adalah adalah gaya seseorang untuk memotivasi serta mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi sehingga memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan dalam penelitian (Effendy & Fitria, 2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Supermarket (X)

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang mengikuti kebijakan perusahaan berupa aturan atau tata tertib perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis, sehingga kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Muslimat & Wahid, 2021) menghasilkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Supermarket (X)

Lingkungan kerja adalah situasi dan suasana dalam bekerja yang menunjang kelancaran dalam proses kerja karyawannya. Dalam penelitian yang dilakukan (Darmadi, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan analisis data menggunakan pendekatan statistik, menghitung korelasi, regresi, uji perbedaan, dan analisis jalur (Untari, 2018). Penelitian kuantitatif juga merupakan pengukuran data melalui angka untuk menjawab permasalahan penelitian yang ada.

Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen perlengkapan olahraga pada atlet di daerah x. Penelitian ini merujuk pada pendapat (Hair et al., 2019) dalam penentuan sampel dimana jumlah indikator dikali angka 5 – 10. Dalam penelitian ini terdapat 10 indikator, sehingga perhitungannya 10x5. Berdasarkan hasil perhitungan maka didapat jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah 50 responden.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1 – 5 mengadopsi dari penelitian (Handayani & Rianto, 2021). Sangat tidak setuju =1, tidak setuju =2, netral/ ragu ragu = 3, setuju = 4 dan sangat setuju = 5. Penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPls untuk menguji kelayakan data dan menarik kesimpulan dalam hipotesis. Uji Outer model dan uji inner model menjadi alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

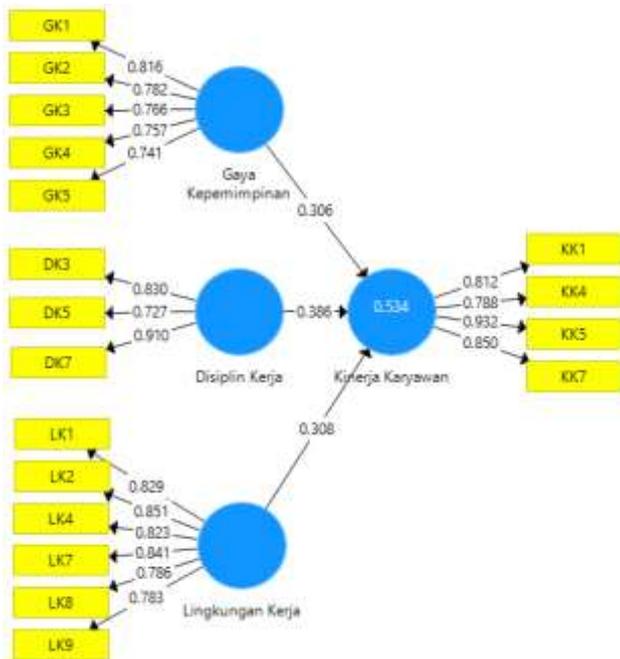
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dibagi menjadi dua tahapan, yaitu uji outer model untuk menguji kelayakan instrument penelitian dengan menentukan validitas dan reliabilitas data penelitian.

Uji Outer Model

Uji outer model validitas adalah sejauh mana hasil penelitian (1) secara akurat mewakili data yang dikumpulkan (validitas internal) dan (2) dapat di generalisasi atau ditransfer pada konteks lain (validitas eksternal) (I. Ghazali & Latan, 2015). Pengujian validitas dilakukan dengan melihat *content validity* dan *construct validity*. Content validity merupakan sejauh mana pengukuran instrument dapat mewakili seluruh karakteristik variabel. *Content validity* bersifat *judgmental*.



Gambar 2 Hasil Smartpls uji validitas

Sumber: data diolah 2022

Tabel 1

Hasil Smartpls uji reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.764	0.805	0.864	0.682
Gaya Kepemimpinan	0.836	0.879	0.881	0.597
Kinerja Karyawan	0.868	0.878	0.910	0.718
Lingkungan Kerja	0.904	0.925	0.924	0.671

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha pada masing-masing variabel disiplin kerja 0,764 , gaya kepemimpinan 0,836 , kinerja karyawan 0,868 dan lingkungan kerja 0,904 artinya nilai tersebut diatas 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan didalam penelitian ini layak untuk digunakan pada tahapan berikutnya.

Berdasarkan uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai outer loading diatas 0,7 sehingga dapat dikatakan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan dalam sebuah penelitian.

Uji outer model reliabilitas merupakan ukuran kuesioner/item pernyataan yang memenuhi kriteria konsisten yang artinya pernyataan ini dapat memiliki hasil yang konsisten apabila di gunakan untuk mengukur di tempat dan waktu yang berbeda (I. Ghozali & Latan, 2015).

Uji Inner Model

Uji inner merupakan model struktural untuk memprediksi atau mengestimasi hubungan antar variabel laten dalam penelitian yang sudah di kembangkan pada pembahasan sebelumnya (P. D. H. I. Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 2 hasil uji inner model

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.386	0.373	0.126	3.070	0.002
Gaya Kepemimpinan - > Kinerja Karyawan	0.306	0.300	0.094	3.260	0.001
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.308	0.325	0.076	4.040	0.000

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji inner diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan supermarket (X) dengan nilai p-value sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil

dibandingkan tingkat signifikansi 0,05 ($0,002 < 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan supermarket (X), sehingga hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima. Hasil uji inner pada penelitian ini juga mendapatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan supermarket (X) dengan p value 0.001 lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi 0,05 dimana ($0,001 > 0,05$) artinya hipotesis (H2) diterima. Hasil uji inner pada penelitian ini juga mendapatkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan supermarket (X) hal itu dikarenakan nilai p value 0.000 lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi 0,05 dimana ($0,000 > 0,05$) artinya hipotesis (H3) diterima.

3.2. Pembahasan

Hasil analisa data diatas telah memberikan penemuan dan kesimpulan baru bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan muslim supermarket (X) Hasil temuan pertama bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan supermarket (X). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Effendy & Fitria, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin bagus gaya kepemimpinan suatu organisasi yang diterapkan untuk para karyawannya maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan muslim pada supermarket (X).

Temuan kedua menghasilkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan muslim supermarket (X). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Muslimat & Wahid, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hal itu disebabkan karena para karyawan menerapkan disiplin kerja berdasar gaya kepemimpinan para pemimpinnya. Jika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang dibutuhkan dalam salah satu organisasi maka para karyawan pun akan mudah mengikuti peraturan yang dibuat untuk diterapkan dalam proses kerja, hal itu akan terciptanya disiplin kerja.

Hasil dari analisis dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan muslim supermarket (X). Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Darmadi, 2020) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini

disebabkan oleh lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan muslim dalam supermarket (X) memiliki hubungan yang erat dengan lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja yang sesuai dengan para karyawan akan meningkatkan kinerja dan semangat dalam bekerjanya.

Hasil penelitian ini peneliti berharap penelitian ini dapat berguna bagi masyarakat luas. Dengan adanya keterbatasan penulis dalam meneliti maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen lainnya seperti harga, loyalitas konsumen, inovasi produk, brand trust, kemudahan, karakteristik konsumen dan masih banyak lagi yang dapat menjelaskan pengaruh terhadap keputusan pembelian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih ini kami sampaikan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kami kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat berguna bagi banyak pihak dikemudian hari.

5. REFERENSI

- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264–276. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4864>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, P. D. H. I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit-Undip.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis With Reading*. <https://doi.org/10.1080/00401706.1973.10489095>

- Handayani, M., & Rianto, M. R. (2021). Pengaruh Financial Knowledge , Pendapatan dan Social influence terhadap Minat Menggunakan Aplikasi Pembayaran Digital pada Generasi Milenial Islam di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(03), 1858–1865.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9080>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144–160. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286–293. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4866>
- Sumadi, S., & Santoso, I. R. (2022). How Do Work Motivation, Rewards, and Punishments Impact Employee Performance? An Approach in Islamic Economics. *Ikonomika: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(2), 193-208.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Supomo, R. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yrama Widya.
- Untari, D. T. (2018). METODE PENELITIAN: Penelitian Kontemporer Bidang Ekonomi dan Bisnis. In *Pena Persada, Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia*. www.penapersada.com
- Untari, D. T., & Satria, B. (2021). *Buku Ajar Pengantar Bisnis*. CV. Pena Persada.